

Minna Sepänmaa

**Uusi kulttuuri, tavat tutuiksi.**

Uuden kulttuurin haasteet sekä työskentelyyn perehtyminen  
Floridalaisessa päiväkodissa.

Opinnäytetyö

Kevät 2012

Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Sosiaalialan koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## **Opinnäytetyön tiivistelmä**

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Koulutusohjelma: Sosiaalialan koulutusohjelma

Tekijä: Minna Sepänmaa

Työn nimi: Uusi kulttuuri, tavat tutuiksi. Uuden kulttuurin haasteet ja työskentelyyn perehtyminen Floridalaisessa päiväkodissa.

Ohjaaja: Kerttu Veikkola

Vuosi: 2012

Sivumäärä: 60

Liitteiden lukumäärä: 2

---

Tämä opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Floridalaisen St. Andrew's Fine Art's Pre-schoolin kanssa. Työhön kuuluu päiväkodille tuotoksena tehty perehdytyskansio, suomalaisten työharjoittelijoiden avuksi. Perehdytyskansio on liitettyä teoriaosuuden perään (LIITE 1). Tuotoksen teossa käytettiin toimintatutkimukselle tyypillisiä menetelmiä, kuten kommunikatiivista ja osallistavaa tutkimustapaa. Lisäksi on käytetty toimintatutkimuksessa käytettyjä tiedonkeruu menetelmiä, kuten havainnointia, päiväkirjan pitämistä sekä haastattelua.

Työn teoriaosuus käsittelee perehdyttämistä, kulttuuria, kansainvälisyyttä sekä amerikkalaisen ja suomalaisen päiväkotijärjestelmän vertailua. Perehdyttämisosiossa kerrotaan perehdyttämisen hyödyistä sekä keinoista. Kulttuuriosio käsittelee kulttuurishokkia, kulttuuriin sopeutumista, uudessa kulttuurissa työskentelyä sekä amerikkalaisen kulttuurin pääpiirteitä. Kansainvälistymistä pohditaan sosiaalialan sekä ammattikorkeakoulujen näkökannoilta. Vertailu amerikkalaisen ja suomalaisen päiväkodin järjestelmistä tuo esille pääpiirteiset eroavaisuudet. Nämä kaikki osiot ovat apuna päiväkodin henkilökunnalle sekä päiväkotiin tulleille suomalaisille työharjoittelijoille. Lisäksi työ antaa näkökulmaa kansainvälistyvistä sosiaalialasta.

Avainsanat: perehdyttäminen, kulttuuri, kansainvälisyys, päivähoito

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **Thesis abstract**

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Bachelor of Social Work

Author: Minna Sepänmaa

Title of thesis: Challenges of a new culture and familiarizing working at preschool in Florida.

Supervisor: Kerttu Veikkola

Year: 2012

Number of pages: 60

Number of appendices: 2

---

The purpose of this thesis is to create a reference guide that introduces Finnish interns to their responsibilities at the St. Andrew's Fine Art's Preschool in Florida. This reference guide has been made with cooperation from the preschool. Thus helping preschool facility staff to familiarize interns more efficiently to the job they are required to do. This guide is designed by using some methods of activity analysis. These methods involve interviewing and making preschool leader part of the process with communicative methods — including journal keeping and observation are part of the study.

The theory of this thesis is about familiarization, culture, internationality and comparing Finnish and American daycare systems. Theory of telling why it is good to use familiarization tactics and how to use them properly — this will help established daycare employees to familiarize interns at the preschool. Culture, culture shock, adaptation in new culture and telling about American culture will help the interns comprehensively during their participation. Internationality is growing in social work and in universities of applied sciences and theory of that is for all the people who are part of those.

Keywords: familiarization, culture, internationality, daycare

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ .....	4
1 JOHDANTO .....	5
2 PEREHDYTTÄMINEN .....	7
2.2 Perehdytyskansio.....	9
2.3 Perehdyttämisen hyödyt .....	10
3 KULTTUURI .....	11
3.1 Kulttuurishokki.....	12
3.2 Uuteen kulttuuriin sopeutuminen.....	13
3.3 Kulttuurishokki omaan kulttuuriin palatessa .....	16
3.4 Työskentely erilaisessa kulttuurissa.....	17
3.5 Amerikkalainen kulttuuri .....	17
4 KANSAINVÄLISTYMINEN .....	20
4.1 Kansainvälistyminen sosiaalialalla .....	20
4.2 Kansainvälistyminen ammattikorkeakouluissa .....	21
5 SUOMALAISEN JA AMERIKKALAISEN PÄIVÄHOIDON VERTAILU .....	23
5.1 Kouluun siirtyminen.....	23
5.2 Päivähoitomaksut.....	24
6 ST. ANDREW'S FINE ARTS PRESCHOOL.....	25
7 PEREHDYTYSKANSION TEKEMINEN .....	26
7.1 Toimintatutkimus.....	27
7.2 Prosessi .....	28
LÄHTEET .....	34
LIITTEET .....	37

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni idea syntyi ollessani ulkomaanvaihhdossa Amerikassa, Floridan osavaltiossa. Vaihhdossa tein kolmen kuukauden työharjoittelun St. Andrew's preschoolissa, joka on suomalaisen kirkon ylläpitämä päiväkodi. Vaihhdossa olo tuo mukanaan aivan uudenlaisen työkokemuksen vieraassa maassa sekä erilaisessa kulttuurissa. Työssäni olen oman kokemuksen pohjalta koonnut tärkeäksi kokemiani asioita uudessa kulttuurissa pärjäämiseen. Opinnäytetyöni tuotos on perehdytyskansio päiväkodille, jossa olin työharjoittelemassa. Päiväkodissa on jatkuvasti suomalaisia harjoittelijoita ja heidän perehtyminen työhön on aina ajankohtaista kolmen kuukauden välein. Tämän opinnäytetyön päätarkoituksena onkin auttaa päiväkodin työntekijöitä sekä työharjoittelijoita. Pohtiessani syvemmin aihetta, päätin kirjoittaa teoriaosuuden myös työni tueksi, auttamaan työharjoittelijoiden ulkomaanvaihtoa sekä päiväkodin henkilökuntaa perehdyttämisen tekemistä sujuvaksi ja helpoksi.

Teoriaa työssäni löytyy perehdyttämisestä, kulttuurista, kansainvälistymisestä sekä suomalaisen ja amerikkalaisen päivähoidon vertailusta. Teoriaosuuden perehdyttämisosan avulla päiväkodin työntekijät saavat perustietoja siitä, miksi perehdyttäminen on tärkeää ja miten se helpottaa työyhteisöä. Kerron perehdyttämisen höydyistä sekä keinoista. Kulttuuriosiossa kerron miten erilaisessa kulttuurissa oleskelu voi vaikuttaa ja minkälaisia seikkoja tulee ottaa huomioon. Kerron kulttuurishokista sekä vieraalla maalla että omaan maahan palatessa, kulttuuriin sopeutumisesta, erilaisessa kulttuurissa työskentelystä sekä Amerikan kulttuurista. Tämän osion läpikäyminen avaa työharjoittelijoille kulttuurin monimuotoisuutta sekä haasteita, auttaen heitä käsittämään paremmin heidän ympärillään tapahtuvia asioita. Kansainvälisyys on viime vuosikymmenien aikana kasvanut nopeaa vauhtia

ja koskee sosiaalityötä omalta osaltaan. Kansainvälisyyden kasvusta sekä ammatikorkeakoulujen kansainvälisyydestä kerron omassa osiossaan. Amerikkalaisen ja suomalaisen päivähoidon vertailu on katsaus päiväkotijärjestelmien eroavaisuuksiin, joka osaltaan antaa informaatiota sekä harjoittelijoille että työntekijöille. Kerron työssäni myös perehdytyskansion tekemisen prosessin, joka sijoittuu sekä Suomeen että Amerikkaan.

Työni voi toimia apuna jokaiselle ulkomaanvaihtoon lähtevälle, koska kulttuurista kerron yleisellä tasolla. Globalisaatio ja kansainvälistyminen tuovat sosiaalialalle uusia haasteita ja näin ollen myös Suomen kamaralla pysyttelevät sosiaalialan työntekijät tulevat varmasti törmäämään eri kulttuureihin työuransa aikana. Suomeen tulevat maahanmuuttajat käyvät myös läpi samoja kulttuurishokin ja sopeutumisen vaiheita, joten kohtaamme työssämme varmasti ihmisiä, jotka käyvät läpi näitä kulttuurisia muutoksia täällä Suomessa. Työni koskee näin ollen jokaista sosiaalialalla työskentelevää ja erityisesti eri kulttuurien parissa työskenteleviä.

## 2 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla edistetään uuden työntekijän sopeutumista uuteen työyhteisöön (Elovainio 1992, 8). Tämä tarkoittaa kaikkea sitä oppia, jota työntekijä saa työn tulon ja itsenäisen työskentelyn välillä (Elovainio 1992, 8, Koistisen 1984, mukaan). Perehdytys luo koko pohjan uuden työntekijän tulevalle työlle, johdattaen hänet mielikuvista toiminnan tilaan. Perehdyttäminen on tarpeellista myös silloin, kun työntekijä ottaa uuden roolin organisaatiossa. Laadukkaan perehdyttämisen tavoite on auttaa työntekijää saamaan työnteosta kiinni mahdollisimman pian. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 14–15.) Uuden työntekijän kyvyt ja osaaminen tulevat paremmin esille, kun hän perehtyy tehtävään työhön mahdollisimman pian. Alku sujuu kaikin puolin sujuvammin, mikäli tulokas on hyvin perehtynyt. (Lepistö 2005, 56.)

Perehtyessään tulokas oppii organisaation yhteiset säännöt ja kulttuurin (Kjelin ja Kuusisto 2003, 14–15). Kulttuuriin perehdyttäminen tarkoittaa tutustumista työntekijöihin, normeihin ja sääntöihin. Tämä takaa sen, että ihmissuhteiden luominenkin onnistuu paremmin. (Frisk 2003, 41.) Mikäli perehdytys onnistuu kaikilta näiltä osa-alueilta, ei tulokkaan tarvitse käyttää energiaansa selvittääkseen niitä itse. Hän saa itsevarmuutta ryhtyä työntekoon nopeammin ja tuottaa organisaatiolle näin ollen parempaa tulosta. Uuden työntekijän perehdyttäminen antaa myös aikaisemmin työssä oleville aiheita miettiä toimintaansa ja luoda uusia toimintatapoja ja käytäntöjä (Frisk 2003, 42). Lisäksi hyvä perehdytys lisää viihtymistä ja hyvinvointia sekä auttaa luomaan myönteisen asenteen. Näin ollen perehdyttäminen on myös yksi psyykkisen työsuojelun käyttämä keino turvata uuden työntekijän henkinen hyvinvointi (Elovainio 1992, 9).

Perehdyttämisessä olisi hyvä kiinnittää huomiota myös organisaation historiaan, pelisääntöihin, henkilöstön velvollisuuksiin, työturvallisuuteen ja työsuojeluun, toiminta-ajatuksen ja visioon sekä toimintaympäristöön (Frisk 2003, 44). Ihan aluksi olisi kuitenkin tärkeää esitellä organisaation tilat ja kertoa niiden käyttötarkoitukset. Tämä takaa sen, että työntekijä ainakin tietää miten liikkua eri tiloissa, vaikka ei muuten olisi vielä ehtinyt perehtyä.

Perehdyttämisen tavoitteena on saada tulokkaalle muodostumaan mahdollisimman hyvä sisäinen malli työstä. Sisäiset mallit ohjaavat kaikkea ihmisen toimintaa. Ne sisältävät käsityksiä eri asioiden keskinäisistä suhteista ja niiden kehityksestä, ennustettavuudesta ja toimintatavoista. Kun sisäinen malli on työstä syntynyt, voi päivittäisten rutiinien aikana suunnitella jo seuraavaa työtehtävää. Jos rutiinit eivät ole hallussa, on työntekijän keskittyttävä kaikki energiansa juuri käsillä olevan työn suoritukseen. (Lepistö 2005, 57–58.)

Perehdyttämiseen liittyy myös epävirallinen perehdytys, jonka toteuttaa erilaiset ystävysten ryhmät, kahviporukat ja muut organisaation sisäiset epäviralliset ryhmittymät. Nämä ryhmät tyydyttävät niitä tarpeita, joita virallinen organisaatio ei ota huomioon. Tämänlainen perehdytys tapahtuu huolimatta siitä, onko virallista perehdytystä järjestetty. Epävirallinen perehtyminen on sen verran tärkeää, että ilman sitä uusi tulokas ei voi tuntea kuuluvansa kaikin puolen organisaatioon. (Elovainio 1992, 11.) Kauan yhdessä työskennelleet työntekijät ovat muodostaneet tiiviin ryhmän, jossa kaikki tietävät normit sekä toimintatavat. Uusi tulokas rikkoo tämän rakenteen ja aina ei ole niin helppoa päästä osaksi työyhteisöä. (Lepistö 2005, 59.) Muiden työtovereiden luottamuksen avulla tulokas saa olennaista epävirallista tietoa joka auttaa hänen työidentiteettinsä muodostumisessa. (Elovainio 1992, 11.)



## **2.1 Perehdyttämisen keinot**

Perehdyttämisessä täytyy miettiä muun muassa seuraavanlaiset seikat: ketä perehdytetään, perehdyttämisen tavoitteet, mitä perehdytetään, miten perehdytys hoidetaan käytännössä, kuka tai ketkä siihen osallistuvat ja mikä on kenenkin vastualue sekä miten perehdyttämistä seurataan ja arvioidaan (Frisk 2003, 42). Suurissa yrityksissä perehdyttämisen tulisi olla tehokkaasti järjestetty ja suunniteltu, mutta pienemmissä se voi olla vapaamuotoisempaa.

Perehdyttämistä toteutetaan erilaisin keinoin. Ohjauskeskustelut, keskustelut eri henkilöiden kanssa, koulutustilaisuudet sekä esittelyt ovat yleisimpiä keinoja. Vierihoido on keino, jossa uusi työntekijä seuraa ja auttaa jo työn osaavaa työntekijää työssään. Tämän keinoin avulla tulokas voi havainnoida työtä ja esittää kysymyksiä. Perehdyttämiseen käytetään myös erilaisia materiaaleja, joiden avulla uusi työntekijä voi itse tutustua työtehtäviin ja organisaatioon. Tällaisia materiaaleja voivat olla muun muassa perehdytyskansiot, käsikirjat ja oppaat, organisaation vuosikertomus, organisaation toimintaan liittyvä aineisto (esitteet, videot tai diat) tai internetsivut. (Frisk 2003, 43.)

## **2.2 Perehdytyskansio**

Perehdytyskansio on kansio, jossa on yksinkertaisesti ja ytimekkäästi selitettynä organisaation toiminta ja käytännöt. Kansio on helppolukuinen ja sieltä on mahdollista löytää tärkeät asiat mahdollisimman nopeasti. Uuteen työpaikkaan tuleva saa perehdytyskansion luettavaksi alkuvaiheessa saaden yleiskuvan organisaatiosta ja sen toiminnasta. Perehdytyskansiot ovat eri organisaatioissa erilaisia, mutta

yleensä kansiota löytyy yleiskuvaus organisaatiosta ja sen historiasta, arvot, toiminta-ajatus, tietoja henkilökunnasta ja toiminnasta sekä pelisäännöt ja käytännöt. Perehdytyskansion pariin voi myös aina palata, kun joku asia askarruttaa mieltä. Kun ei ketään ole lähettyvillä keltä kysyä neuvoa, on helppo tarkistella tietoja kansiota aina uudelleen.

### **2.3 Perehdyttämisen hyödyt**

Hyvästä perehdyttämisestä hyötyvät kaikki osapuolet. Laiskuuttaan perehdyttämisen laiminlyövä työnantaja joutuu perehdyttämään työntekijää pidemmällä aikavälillä kuitenkin, joten miksi ei hoitaisi asiaa tehokkaasti heti alkuvaiheessa. Perehdytykseen panostava työnantaja saa osaavan työntekijän nopeammin ja huolehtii samalla työn laadusta. Laadukas perehdyttäminen lisää myös yrityksen kilpailuetua. Hyvän perehdytyksen saaneet työntekijät tekevät vähemmän virheitä ja oppivat tärkeät laatuun liittyvät seikat. Virheet ja puutteellisuudet vaikuttavat yrityksen uskottavuuteen ja heikentävät laatua selkeästi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 20–21.) Uuden työntekijän tunteminen nopeammin ja paremmin auttaa myös ylläpitämään hyvää yhteistyöhenkeä sekä ratkaisemaan mahdollisia työongelmia helpommin (Lepistö 2005, 57).

Työntekijää perehdytys motivoi työn aloittamiseen ja voi lisätä hänen mielenkiintoaan. Työhön on myös helpompi sitoutua hyvän perehdytyksen ansioista. Lisäksi vastuunotto on tulokkaalle helpompaa hänen tietäessään tarkalleen, millä tavoin eri tilanteissa tulee toimia. (Frisk 2003, 41.) On myös huomattavasti mielekkäämpää alussa tulla töihin, kun on jo tutustunut henkilökuntaan.

### 3 KULTTUURI

Kulttuuri tarkoittaa kaikkia niitä asioita, joita ihmiset ja kansat ovat oppineet historian aikana tekemään, arvostamaan, joihin he ovat oppineet uskomaan ja joista nauttimaan. Kulttuuri voidaan määritellä myös tapana ajatella, tuntea ja reagoida. Mielipiteet, ajatukset ja arvot ovat myös ominaisia kulttuurien välisiä eroja. Voidaankin sanoa kulttuurin olevan kuin ihmisyyhteisön persoonallisuus. Jokaisella yhteisön jäsenellä on oma persoonallisuutensa, mutta myös kulttuurinen persoonallisuus verrattaessa toisen kulttuurin jäseniin. Ihminen omaksuu omassa kulttuurissaan muun muassa moraalikäsitteitä, lakeja, tapoja, tietoja, uskomuksia ja totumuksia ja nämä ovat silloin hänelle ne ainoat oikeat käsitykset ja tavat toimia. Kulttuureilla voi olla myös erilaiset asenteet elämästä, avioliitosta, kuolemasta, naisen ja miehen rooleista, lapsista ja vanhuksista sekä maailmankaikkeudesta. (Alitolppa- Niitamo 1993, 18–19.)

Kulttuuri voidaan myös ymmärtää taiteenlajina, jota voidaan harrastaa. Esimerkiksi sanomalehtien kulttuurisivut ovat täynnä erilaisia kulttuurillisia kirjoituksia. (Forsander, Ekholm & Saleh 1994, 7.) Kulttuuri määrittää usein ihmisten pukeutumistyyliä, millaisia rakennuksia erilaisissa kulttuureissa on sekä minkälaista ruokaa valmistetaan, millä raaka-aineilla (Alitolppa - Niitamo 1993, 19).

Eläessä tietynlaisessa kulttuurissa, tulee se itselle kuin näkymättömäksi. Silloin kulttuuri on vain arkielämää ja sen sääntöjä sekä tapoja toimia. Kulttuureilla onkin omat norminsa, jotka kaikilla on tiedossa, vaikkei niitä osaisikaan nimetä kysyttäessä. Kulttuurin säännöt tulevat esille silloin, kun joku tekee jotain toisin, rikkoo normin. Tällöin monesti henkilöä paheksutaan ja leimataan hulluksi, humalaiseksi tai ulkomaalaiseksi. (Forsander, Ekholm & Saleh 1994, 7.) Kulttuurin sanotaankin olevan osittain näkyvää ja osittain piilossa olevaa. Näkyvää kulttuuria on ruoka, käyttäytyminen ja rituaalit. Nämä on helppo tiedostaa ja muuttaa. Piilossa olevaan

kulttuuriin taas kuuluvat uskomukset, normit, arvot ja ajatusmallit. Näiden tiedostamattomuuden vuoksi on niitä hankala muuttaa. Kulttuuri siirtyy kasvatuksen mukana sukupolvelta toiselle ja perinteet säilyvät. (Tikka 2004, 12–13.) Oleskellessa kauemmin uudessa kulttuurissa, alkaa myös oma kulttuuri hahmottua paremmin. Kaikkien toimiessa eri tavalla kuin oman kulttuurin ihmiset, alkaa huomata ne eroavaisuudet, jotka vieraan kulttuurin ihmiset tunnistavat normeikseen.

### 3.1 Kulttuurishokki

Kulttuurin monimuotoisuutta pohtiessa huomaa, miten suuri osa jokapäiväistä elämää se on. Sitä ei edes huomaa kuinka ajatukset, käyttäytyminen ja tunteet ohjautuvat kulttuurin mukaan. Tämän vuoksi uuteen kulttuuriin sopeutuminen voi tulla monelle shokkina. Voi tulla tunne, kuin olisi taas pieni lapsi, joka joutuu oppimaan uudet toimintamallit ja noudattamaan niitä. Joskus voi olla mukana myös paheksuntaa uuden kulttuurin toimintamalleja kohtaan ja omat arvot ja asenteet voivat olla hyvin erilaisia kuin toisessa kulttuurissa. (Alitolppa -Niitamo 1993, 24.)

Kulttuuriin pysyvä sopeutuminen voi kestää jopa eliniän (Alitolppa –Niitamo 1993, 24). Ei siis kannata huolestua, mikäli uudet asiat ihmetyttävät kerta toisensa jälkeen. Ihmisen persoonallisuus vaikuttaa osaltaan siihen, millaisena kulttuurishokki koetaan. Kulttuurishokista puhutaan myös psyykkisenä kriisinä, joka syntyy kun ihminen kohtaa sellaisen elämäntilanteen, jossa hänen aikaisemmat reagointimallit ja kokemuksensa eivät ole riittäviä hallitsemaan senhetkistä tilannetta. (Alitolppa – Niitamo 1993, 24–25.) Tällöin voi tulla tunne että kaikki yrittävät huijata ja kehenkään ei voi luottaa uudessa maassa. Tällöin kulttuurishokissa oleva ihminen tuntee itsensä jatkuvasti hermostuneeksi ja hämmentyneeksi. Tästä voi seurata se, että ainainen suorittaminen ja ymmärtämisen yritykset lannistavat täysin uuteen kult-

tuuriin tulleen ja hänen mielenrauhansa ja ruumiillinen kuntossa heikkenee. (For-sander, Ekholm & Saleh 1994, 28-29.)

Kulttuurishokki muodostuu kahdessa eri vaiheessa. Ensimmäinen vaihe on kuher-ruskuukausi, jolloin on innostunut ja utelias uutta kulttuuria kohtaan ja kaikki tuntuu mielenkiintoiselta. Halutaan kokea kaikki mahdollinen uudesta kulttuurista. Kuher-ruskuukauden jälkeen kuitenkin tulee varsinainen shokkivaihe. Asiat alkavat ärsyt-tää ja mielessä pyörii erilaisia kysymyksiä. Koti-ikävä nostaa päätään ja väsymys ja masennus tulevat kuvioihin. Enää ei uusi kulttuuri jaksa innostaa ja uteliaisuus vaimenee. (Malinen, [Viitattu 23.2.2012].)

Kulttuurishokkia ei saisi kieltää. Sitä pidetään usein heikkoutena tai epäonnistumi-sena. Kuitenkin se on aivan normaali tapa reagoida uuteen ympäristöön. Uuteen kulttuuriin tulo ja siihen liittyvä shokkivaihe saa ihmisessä aikaan myös positiivisia piirteitä. Se antaa mahdollisuuden ymmärtää erilaista käyttäytymistä ja tutustua uusiin ajattelutapoihin. Ihminen saa uuden tietoisuuden itsestään, omasta kulttuu-ristaan, ajattelusta ja arvoistaan. Myös oma kulttuuriperinne tulee selkeämmäksi ja monesti arvostus sitä kohtaan nousee. (Tikka 2004, 54.)

### **3.2 Uuteen kulttuuriin sopeutuminen**

Sopeutuminen uuteen maahan on yksilöllistä. Yksilön persoona ja halukkuus vas-taanottaa uusi kulttuuri vaikuttavat siihen, miten sopeutuminen tapahtuu. Mikäli henkilö on vapaaehtoisesti lähtenyt oleskelemaan ulkomaille, on sopeutuminen useammin helpompaa. Puhuttaessa pakolaisista, jotka ovat joutuneet pakon vuok-si jättämään oman kulttuurinsa, on uuden kulttuurin vastaanottaminen vaikeampi

prosessi. Yleisesti ottaen avoimet, joustavat, seuraa rakastavat, epä tietoisuutta ke stävät ihmiset sopeutuvat uusiin kulttuureihin helpommin. Tiety nlainen riskinot tokyky on myös hyväksi. (Alitolppa –Niitamo 1993, 24-25 ja 31.) Riippumatta oleskelun pituudesta, jokaisella tulee jossain vaiheessa koti-ikävä. Toisilla se tulee ensimmäisten viikkojen aikana ja toisilla se tulee kuukausien tai jopa vuosien jäl keen.

Akkulturaatiolla tarkoitetaan muutoksia, joita ihmisessä tapahtuu, kun hän joutuu kosketuksiin uuteen kulttuuriin ja sen edustajien kanssa. Psykologisesti akkulturaatio tarkoittaa muutoksia käyttäytymisessä, arvoissa, asenteissa ja identiteetissä. (Metsänen 2006, 21.) Akkulturaatio ei tarkoita pelkästään vähemmistöryhmien sopeutumista enemmistökulttuuriin vaan myös valtakulttuurin jäsenten suhtautumista kulttuurivähemmistöihin. Akkulturaatio riippuu monista tekijöistä, kuten koulutuksesta, ammatillisesta asemasta ja kulttuuritietoisuudesta. Esimerkiksi aikaisempi asuminen ulkomailla antaa jo hyvän pohjan vastaanottaa uusi kulttuuri. (Mikkola 2001, 12, 18.)

Akkulturaatiossa on erilaisia vaiheita ja malleja. Aikaisemmin kerroin alkuihastuksen vaiheesta, joka syntyy uuteen kulttuuriin mentäessä. Tällöin kaikki on mielenkiintoista ja upeaa uudessa kulttuurissa. Seuraavassa vaiheessa taas pienetkin asiat alkavat ärsyttää ja ihastus vaihtuu masennukseksi ja uteliaisuus hiipuu, tämä vaihe on kulttuurishokki. Näiden vaiheiden jälkeen tulevat hyväksymisen ja sopeutumisen vaiheet. Hyväksymisvaiheessa järki järki- ja tunnereaktiot alkavat olla sopeutumisessa ja oma paikka kulttuurissa alkaa löytyä. Alun pahin shokki on ohitettu ja sopeutuminen voi kunnolla alkaa. Arvot ja asenteet löytävät tasapainon ja elämän rutiinit ja rytmi alkavat kunnolla muotoutua. ( Nieminen & Väyrynen 1999, 134.)

Akkulturaation mallit ovat assimilaatio, separaatio, integraatio sekä syrjäytyminen. Nämä siis tarkoittavat sitä, miten sopeutuminen uuteen kulttuuriin onnistuu. Assimilaatiossa ei ihminen halua säilyttää omaa kulttuuriaan ja oleskelleensa paljon valtakulttuurin piireissä, sulautuu hän valtakulttuuriin. Joskus ei myöskään ole mahdollista kanssakäymiseen oman kulttuurin edustajien kanssa ja väistämättä tapahtuu assimilaatio. Ihminen hyväksyy uuden kulttuurin ja oma alkuperäinen kulttuuri jää taka-alalle. Separaatiossa päinvastoin vaalitaan omaa kulttuuria niin paljon, ettei anneta valtakulttuurille tilaa. Halutaan eristäytyä valtakulttuurista täysin. Syrjäytymismallissa eli syrjäydytään kaikista kulttuureista eli marginalisoidutaan. Tällöin ei joko ole mahdollisuutta tai kiinnostusta kummankaan kulttuurin pariin pääsemiseen. Ihminen syrjäytyy täysin ja ei saa tukea tai hyväksyntää miltään kulttuuriselta ryhmältä. Integraatiomallissa taas sopeudutaan valtakulttuuriin, mutta halutaan silti säilyttää oma kulttuuri. Tuloksena tästä mallista on onnistunut kaksikulttuurisuus. (Alitolppa-Niitamo 1993, 32–33.)

Sopeutumista voidaan luonnehtia kolmen eri alueen mukaan. Näistä yleinen sopeutuminen elämään, tarkoittaa kaupassa käyntejä, asumista ja asioiden hoitamista. Näitä asioita on välttämätön onnistua suorittamaan, jotta pysyy hengissä ja normaali eläminen onnistuu. Toisena alueena on vuorovaikutussopeutuminen eli kanssakäyminen uuden kulttuurin edustajien kanssa. Tämä edellyttää maassa käytettävän kielen osaamista sekä yleisten normien käsittämistä, jotta vuorovaikutus olisi positiivista. Tämä kohta ei ole hengissä pysymisen kannalta välttämätön, mutta sopeutumisen sekä psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta hyvin tärkeä. Kolmantena alueena on työhön sopeutuminen, johon tarvitaan organisaation kulttuurin tuntemusta, normaalin kulttuurin tuntemuksen lisäksi. (Metsänen 2006, 27.)

Jokaisella ihmisellä on oma tapa toimia ja käyttäytyä uusissa ja vaikeissa tilanteissa. Tämä tarkoittaa ihmisen selviytymistyyliä, josta puhutaan myös coping – tyyli-

nä. Toinen ryhtyy tällaisissa tilanteissa itkemään, toinen toimimaan ja suunnittelemaan toimintaa. Jotkut rukoilevat tai turvautuvat alkoholiin. Keinoja on monenlaisia, mutta tärkeintä olisi, että yksilö on tietoinen omasta reaktiostaan uusissa tilanteissa. Tällaisissa tilanteissa ihminen selviytyy käytyään selviytymisen prosessin läpi, johon kuuluu ensireaktio, totutut selviytymiskeinot ja lopulta toimintaan ryhtyminen. (Metsänen 2006, 42.)

### **3.3 Kulttuurishokki omaan kulttuuriin palatessa**

Palatessa vieraasta kulttuurista takaisin kotiin voi tulla paluushokki. Asiat ovat saattaneet muuttua kotimaassa ja omissa piireissä. Lisäksi ihminen voi muuttua myös itse sen verran, että kaikki tuntuu kotimaassa aivan erilaiselta. (Tanner 2002, 127.) Monesti ajatellaan, että paluu tuttuun kulttuuriin sujuu hyvin, koska sehän on täynnä tuttuja ihmisiä ja rutiineja. Tämä mielikuva voi kuitenkin olla aivan eri kuin todellisuus. Asiat muuttuvat ja siihen ei aina osata varautua. (Tikka 2004, 81.) Vieraaseen kulttuuriin meneminen koetaan monesti helpommaksi, kuin omaan kulttuuriin palaaminen. Vieraassa kulttuurista ei aina tiedetä paljoakaan joten on vaikeaa odottaa, mitä tulee ulkomailla kohtaamaan. Tällöin sopeutuminen onnistuu helpommin ja mennään vaan muiden mukana. Varsinkin lyhyet oleskeluajat voivat olla helppoja, koska silloin saattaa koko ajan olla päällä alkuinnostuksen vaihe, eikä edes ehditä miettimään miten erilainen kulttuuri voisi elämää muuttaa. Suomeen palatessa taas tiedetään mitä odottaa ja oma kuva suomalaisesta kulttuurista on hyvin vahvasti mielessä. Asioiden sitten mahdollisesti ollessa erilaisia, kulttuurishokki syntyy. Myös oman kulttuurin epäkohtiin kiinnittää huomiota eri tavalla, jos on toisessa kulttuurissa asia ollut omasta mielestä paremmin.



### **3.4 Työskentely erilaisessa kulttuurissa**

Työskentely erilaisessa kulttuuriympäristössä vaatii monenlaisia taitoja työntekijältä. Työntekijän persoonallisuus sekä toimintatyyli vaikuttavat merkittävästi siihen, miten hän sopeutuu uudenlaiseen työympäristöön. (Metsänen 2006, 13.) Tutkimusten mukaan parhaiten ulkomailla työskentelyyn sopeutuu ihmiset, joilla on emotionaalinen tasapainoisuus, suvaitsevaisuutta, stressin sietokykyä, hyvä itsetunto, avoimuus uusille kokemuksille sekä hyvä epävarmuuden sietokyky. (Metsänen 2006, 36.) Ulkomailla työskennellessä on otettava huomioon maassa vallitseva kulttuuri sekä työpaikan oma kulttuuri. Esimerkiksi työvaatetus voi olla hyvin erilainen ja suhtautuminen lävistyksiin tai tatuointeihin voi vaihdella paljonkin eri kulttuureissa. Ulkomaalaiselta työntekijältä ei odoteta, että hän mukautuisi täysin uuteen kulttuuriin ja hylkäisit omansa. Vieraan kulttuurin tapoja olisi kuitenkin kunnioitettava, mikäli haluaa työnteon sujuvan mallikkaasti.

### **3.5 Amerikkalainen kulttuuri**

Suomalaisilla on yleensä muodostunut oma mielikuva Yhdysvalloista jo ennen sinne matkustamista. Televisio – ohjelmat, elokuvat ja kirjat ovat luoneet käsityksen siitä, millaista Yhdysvalloissa oleskelu voisi olla. Englannin kielen osaaminen on myös suomalaisilla vahva ja osaltaan helpottaa kynnystä maahan matkustamiseen. Osiltaan Suomi ja Yhdysvallat ovat kulttuuriltaan samankaltaisia, mutta suuria eroavaisuuksiakin löytyy.

Amerikassa yksilöä ja sen saavutuksia ihaillaan voimakkaasti. Jokaisen oletetaan hallitsevan omaa elämäänsä ja menestys on ihannoitua sekä tavoiteltavaa. Usko-

taan, että kuka tahansa voi nousta tyhjätaskusta miljonääriksi. Tämä Amerikkalainen unelma saattaa hämmentää monia suomalaisia, jotka ovat tottuneet tavoittelemaan yleisesti luokitellusti realistisia asioita. Omien taitojen vähättely on suomalaiselle tuttua, jonka aiheuttaa monesti pelko muiden kateudesta. Amerikkalaiset taas iloitsevat toistensa saavutuksista avoimemmin ja näin omiakaan saavutuksia ei vähätellä, vaan annetaan kaikkien kuulla mitä kukin on saavuttanut. (Nieminen & Väyrynen 1999, 151–152.)

Amerikkalaiset eivät tunne oloaan luontevaksi hiljaisuudessa. Heille luontevinta on keskustelu, oli se sitten tutun tai tuntemattoman kanssa. Small talk on termi, jota käytetään amerikkalaisten tavasta puhua kenelle vaan. Aihe tai sen syvällisyys ei ole niinkään merkittävä, vaan se, että keskustelu pysyy yllä. Hiljaiset ja vetäytyvät ihmiset ovat amerikkalaisten mielestä epäilyttäviä ja outoja. Suomessa kun taas katsotaan yleensä kummastellen, mikäli vieras ihminen alkaa jutella. Amerikkalainen tapa kuorruttaa karua todellisuutta voi myös ihmetyttää suomalaista. Suomalaisille on outoa, että heitä kehuaan paljon ja kehuminen voi tuntua mielistelyltä. Se että joka kulmassa kysytään vointia, muttei odoteta vastausta, voi hämmentää suomalaisen. Kuitenkin tällainen kohteliaisuus keventää arkea ja suomalainen tottuu erottamaan, milloin kysyjä odottaa myös vastausta kysymykseensä. Suomalaisen rehellisyys ja suorapuheisuus on taas amerikkalaisten mielestä kummallista ja joskus kannattaakin miettiä uusien tuttavuuksien kanssa, kuinka avoimesti asiansa ilmaisee. (Nieminen & Väyrynen 1999, 157–158, 169.)

Edellä mainittujen suurempien eroavaisuuksien lisäksi amerikkalaiseen kulttuuriin mahtuu myös monia muita kulttuurieroja. Näitä ovat esimerkiksi ikuisen nuoruuden tavoittelu, ainainen kiire, kirkon keskeinen merkitys, alkoholin erilainen käyttötapa, erilaiset juhlapäivät ja niiden viettotavat sekä ostovimma. (Nieminen & Väyrynen 1999, 4.) Nämä kaikki edellä mainitut kulttuurille tyypilliset seikat ovat tietenkin vain yleisesti havaittuja asioita. Amerikkalaiset ovat, kuten me suomalaisetkin,

kaikki erilaisia ja jokainen oma yksilönsä. Ei siis voi yleistää kaikkien amerikkalaisten käyttäytyvän ja olevan juurikin sellaisia, kuin on heistä yleisesti kirjoitettu.

## **4 KANSAINVÄLISTYMINEN**

Suomen kansainvälistyminen alkoi kasvaa 1990 luvulla lama – aikaan, jolloin maahanmuuttajia virtasi Suomeen. Tämän jälkeen maahanmuuttajia on tullut Suomeen jatkuvasti ja kansainvälistyminen on tullut pysyäkseen. EU – rajojen auetessa muuttoliike on ollut vilkkaampaa ja suomalaiset ovat saaneet tottua eri kulttuurien edustajiin. Entisaikoihin maassamme olevat ulkomaalaiset olivat lähinnä pakolaisia, mutta nykyään ulkomaalaistaustaisiin voi törmätä erilaisilla aloilla ja siten myös asioiminen heidän kanssaan on tullut monelle tutuksi. (Oletko valmis kansainvälistymiseen?, [viitattu 31.3.2012].) Kansainvälistyminen on nykypäivänä vankkana osana Suomea ja tulee varmasti jatkumaan ja kasvamaan. Emme voi siis enää kuvitellakaan etteivät vieraat kulttuurit olisi osana elämäämme. Matkustusyhteydet nopeutuvat ja muuttuvat halvemmaksi jatkuvasti. Ihmisten mielenkiinto ulkomaita kohtaan kasvaa ja koko ajan eksoottisemmat ympäristöt ja kulttuurit ovat suosittuja vierailu kohteita.

### **4.1 Kansainvälistyminen sosiaaalialalla**

Koska sosiaalityö on työtä kaikenlaisten ihmisten parissa, tulee jokaiselle työntekijälle varmasti vastaan uusien kulttuurien edustajia. Maahanmuuttotyössä työskentely on ainoastaan ulkomaalaistaustaisten kanssa, mutta myös vieraisiin kulttuureihin törmää sosiaaalialalla ihan jokaisella sektorilla. Tällöin on hyvä tiedostaa millaisiin seikkoihin kannattaa kiinnittää huomiota työskentelyssä. Meille itsestään selvät asiat voivat olla täysin vieraita toisen kulttuurin edustajalle. Lisäksi jotkut asiat voivat olla paljon tärkeämpiä toisissa kulttuureissa ja varovaisuus kannattaa muistaa kaiken aikaa. Kun kulttuuri on tuttu ja pääsääntöisesti tavat tiedossa, on

työntekijällä vapaammat kädet työssään. Hän kiinnittää kulttuurin piirteisiin huomiota ja sisäinen malli kulttuurista on syntynyt.

Kansainvälistymisen lisäksi globalisaatio on kasvava termi. Entistä enemmän sosiaalialalla työskentelevät joutuvat ottamaan kantaa globalisaatioon ja koko maailmaa koskettavat kysymykset koskevat yhä enemmän ja niitä ei pysty sivuuttamaan. Kansallisella tasolla ongelmien vertailu ei enää riitä vaan on pohdittava ongelmia kansainvälisellä tasolla. (Uusi julkaisu globalisaatiosta 2003, [viitattu 24.3.2012].)

#### **4.2 Kansainvälistyminen ammattikorkeakouluissa**

Ammattikorkeakoulut ovat muun Suomen ohella kansainvälistymässä vuosi vuodelta enemmän ja kansainvälistyminen on tullut osaksi ammattikorkeakoulujen arkea. Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä on kasvanut paljon viime vuosina, mutta myös suomalaiset lähtevät entistä enemmän opiskelemaan ulkomaille. Ulkomaalaiset opiskelijat tuovat koulujen opiskeluympäristöön kansainvälisyyttä sekä mahdollisuuksia tutustua uusiin kulttuureihin, lähtemättä Suomesta mihinkään. (Juusola, H. 2009, 18–19.)

Ammattikorkeakoulujen opiskelijavaihdot ovat suosittuja ratkaisuja tutustua uuteen kulttuuriin ja päästä matkustamaan. Seinäjoen ammattikorkeakoulun kansainvälisyys koordinaattorin Helena Järven (2012) mukaan opiskelija tulee ulkomaanvaihdosta ”kuin päätä pidempänä” takaisin. Järvellä on kymmenen vuoden kokemus opiskelijoiden lähettämisestä ulkomaanvaihtoon ja valtaosalle vaihtokokemus on ollut erittäin positiivinen. Aina tulee tietenkin niitä ongelmakohtia ja asiat ei mene

suunnitelmien mukaan, mutta nämä ovatkin Järven mukaan juuri niitä kasvun paikkoja, jotka antavat opiskelijalle itseluottamusta. Itseluottamuksen ja -tuntemuksen kasvu ovatkin eräitä suurimmista muutoksista, jonka opiskelijassa näkee vaihtoreissun jälkeen. Uudessa kulttuurissa on saanut kokeilla uusia rooleja kun on päässyt pois siitä normaalista piiristään ja sen tuomista rooleista. Kielitaidon ja ongelmanratkaisukyvyn paraneminen ovat myös merkittäviä seikkoja, jotka kasvattavat opiskelijaa ja hänen persoonaansa. Luovuus kasvaa myös, kun yllättävissä ja uusissa tilanteissa ei olekaan välttämättä ketään kuka auttaisi ja on vain toimittava näkemällänsä parhaalla tavalla. Itsensä puolustaminen ja omien asioiden hoitaminen tuovat myös oman osansa tähän henkiseen kasvuun, jonka ulkomaanvaihdossa oleva käy läpi. Järvi toteaaakin, että suurin vaihdossa tuleva hyöty on persoonan kasvu ja kehittyminen. Tämä auttaa opiskelijaa sekä jokapäiväisessä elämässä että sosiaalialan työtä tehdessä. Ainahan sanotaankin, että jokainen tekee tätä työtä omalla persoonallaan. Persoonaa otetaan myös huomioon entistä enemmän sosiaalialan työhaastatteluissa. Lisäksi sosiaalityö on ihmissuhdetyötä ja uusiin ihmisiin uusissa kulttuureissa tutustuminen rikastuttaa opiskelijan kykyä tehdä töitä erilaisten ihmisten kanssa. Järvi toivoisi myös, että ulkomaanvaihdossa olevien opiskelijoiden kokemukset otettaisiin paremmin muiden opiskelijoiden hyödyksi. Tällöin saisivat Suomeen jäävätkin opiskelijat palasen uutta kulttuuria sekä koulutusohjelma saisi entistä kansainvälisemmän opiskeluympäristön. (Järvi 2012.)

## 5 SUOMALAISEN JA AMERIKKALAISEN PÄIVÄHOIDON VERTAILU

Amerikassa päivähoito järjestetään erilaisissa päiväkodeissa. Erilaisia päiväkotimalleja ovat esimerkiksi kirkon päivähoito, yhteistoiminnallinen päiväkotito, paikalliset päiväkodit ja yksityispäiväkodit. Yhteistoiminnallisissa päiväkodeissa lasten vanhemmat työskentelevät itsekin päiväkodissa vapaaehtoisina työntekijöinä, varsinaisten työntekijöiden rinnalla. Kirkon päiväkodit ovat yleensä kirkon yhteydessä ja saattavat sisältää uskonnollista kasvatusta. Kuitenkaan lasten ei tarvitse harjoittaa samaa uskontoa voidakseen olla päiväkodissa hoidossa. (Preschool education, [viitattu 24.3.2012].) Suuri ero amerikkalaisen päivähoidon järjestämisessä on se, että Suomessa päivähoito on laissa määritelty subjektiiviseksi oikeudeksi, joka täytyy järjestää kunnan jokaiselle lapselle. Päiväkodit voivat olla joko kunnan päiväkoteja tai yksityisiä päiväkoteja. Perhepäivähoito järjestetään hoitajan kodissa tai muussa kodinomaisessa tilassa ja ryhmäperhepäivähoidossa hoitovastuu jaetaan useammalle hoitajalle ja tilat voivat olla kunnan ylläpitämiä. (L 18.5.1990/451.) Päivähoitomaksut määrittyvät

### 5.1 Kouluun siirtyminen

Merkittävin ero suomalaisessa ja amerikkalaisessa päivähoidossa on lapsen kouluun siirtymisessä. Suomessa esikouluikäinen on 6 -vuotias ja Amerikassa taas lapsi siirtyy esikouluun jo 5 – vuotiaana. Näin ollen varsinainen peruskoulu alkaa amerikkalaisille lapsille kuuden vanhana ja suomalaisille seitsemän ikäisinä. (Nieminen & Väyrynen 1999, 68.) Päivähoito on siis Suomessa laajempaa ja lapset ovat siellä vanhempia kuin amerikkalaisissa päiväkodeissa, jossa neljän vuoden

ikäiset ovat niitä vanhimpia lapsia. Suomalainen koulumenestys niittää mainetta ja se on monessa vertailussa arvioitu maailman parhaaksi. Tämän menestyksen lähtökohtana pidetään monesti sitä, että koulumaailmaan siirrytään vasta 7 vuoden iässä ja näin ollen lapset ovat pidemmän ajan päiväkodissa. (Several lessons to be learned from the Finnish school system, [viitattu 25.3.2012].)

## 5.2 Päivähoitomaksut

Päivähoidon maksut ovat Suomessa vahvasti tuettuja. Päivähoidon maksut määräytyvät perheen koon ja tulojen mukaan. Näiden avulla lasketaan prosenttimäärä, minkä perhe hoidosta maksaa. (L 6.6.2008/387.) Mikäli lapsi halutaan laittaa yksityiseen päiväkotiin, valtio tukee yksityistä palveluntuottajaa antaen heille tukea, johon voi kuulua hoitoraha ja hoitolisä. Näin ollen perheen suorittamat päivähoitomaksut ovat pienempiä. (L 20.12.1996/1128.) Amerikassa päivähoitomaksut voivat vaihdella suuresti. Yksityiset päiväkodit ovat kaikkein kalleimpia. Yhteistoiminnallisissa päiväkodeissa taas maksut ovat pienempiä, koska lasten vanhemmat tekevät vapaaehtoistyönä päiväkodissa töitä. Muiden päiväkotimallien maksut ovat sitten näiden ääripäiden väliltä. (Preschool education, [viitattu 25.3.2012].) Valtio tukee myös Amerikassa lasten päivähoitoa. Kuitenkin jokaisessa osavaltiossa on omat lakinsa, jotka määrittävät itse menettelytapansa. Tuen hakemisessa arvioidaan perheen tuloja, asuinpaikkaa sekä perheenjäsenten määrää. (How to get government help paying for daycare, [viitattu 27.3.2012].) Maksuissa myös eroavaisuutena on, että Suomessa lapset saavat ilmaisen ruoan päivähoidossa. Amerikassa jokainen lapsi ottaa mukaan eväät, jotka sitten lounasaikana tarjoillaan heille.



## 6 ST. ANDREW'S FINE ARTS PRESCHOOL

St. Andrew's Fine Arts Preschool on päiväkoti, joka sijaitsee Floridan osavaltiossa (USA), Lake Worthin kaupungissa. Päiväkotia ylläpitää luterilainen suomikirkko, joka sijaitsee päiväkotia vastapäätä. Toiminnassa päiväkoti on ollut vuoden 2000 syyskuusta asti. Aluksi päiväkoti toimi kirkon tiloissa, mutta siirtyi pian omiin tiloihinsa. Nämä tilat sijaitsevat saman kadun varrella, muutaman talon päässä kirkosta. Vuonna 2008 päiväkoti siirrettiin kirkkoa vastapäätä olevaan rakennukseen, joka oli ennen papin asunto. Tällä paikalla päiväkoti sijaitsee nykyäänkin. (St. Andrew's Fine Arts preschool.)

Päiväkoti on tarkoitettu 2,5-5 -vuotiaille lapsille ja se tarjoaa kokopäiväistä ja puolipäiväistä hoitoa. Aluksi päiväkoti toimi vain 3 tuntia päivässä, mutta pikkuhiljaa tunteja lisättiin. Päivä koostuu vapaasta leikistä, toimintatuokioista ja uusien asioiden opettelusta. Uusien asioiden opettelua harjoitellaan leikin avulla, käyttäen apuna erilaisia leluja ja pelejä. Päivittäin pidetään aina 20 minuutin oppituokio, jolloin opetellaan kirjoittamista, laskemista ja kirjainten tunnistamista, lapsen ikätason mukaan. Myös musiikkia ja taidetta käytetään oppimisen apuna. Musiikkitunteja järjestetään kolmesti viikossa ja taideteoksia tehdään vuorotellen vapaan leikin ajalla, opettajan avustuksella. Kaikki tekeminen rytmittyy erilaisten teemojen ympärille, jotka vaihtuvat 1-2 viikon välein. Teemat voivat liittyä esimerkiksi meneillään oleviin vuodenaikoihin tai juhliin. (St. Andrew's Fine Arts Preschool.)

## 7 PEREHDYTYSKANSION TEKEMINEN

Idea perehdytyskansion tekoon St. Andrew's Fine Arts Preschooliin syntyi sen tarpeellisuudesta suomalaisia työharjoittelijoita varten. Itse olin päiväkodissa harjoittelemassa vuonna 2010, lokakuusta joulukuuhun. Kolmen kuukauden aikana tuli paljon uusia asioita ja kulttuurillisia eroja esille. Olen päiväkodissa enemminkin ollut työharjoittelussa, mutta nyt tulivat mukaan myös kulttuurilliset erot. Sijaitseminen täysin erilaisessa ilmastossa vaikuttaa myös moneen seikkaan. Harjoittelun aikanakin tuli jo mieleen, että Suomessa paljon käytetty perehdytyskansio voisi olla hyvä keino nopeaan perehtymiseen sekä tietojen tarkistamiseen tarvittaessa.

St. Andrew's Fine Arts Preschoolissa on jatkuvasti suomesta tulleita työharjoittelijoita, kolme kuukautta kerrallaan. Aika on harjoitteluajaksi pitkä, mutta uusi kulttuuri ja erilaiset toimintatavat voivat saada pään pyörälle. Työharjoittelijat ovat osana henkilökuntaa ja auttavat paljon erilaisissa toiminnoissa. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että he mahdollisimman pian oppisivat käytännöt ja menetelmät. Opinnäytetyö aiheena perehdytyskansion teko tuli mieleen kesällä 2011. Aloinkin heti suunnitella paikan päälle menoa muutamaksi kuukaudeksi työstääkseni kansiota. Tein opinnäytteen alustavan suunnitelman jossa suunnitelmana oli tehdä tuotoksena perehdytyskansio. Perehdytyskansioni sekä sen teoriapohja mukailevat toimintatutkimuksen linjoja.

## 7.1 Toimintatutkimus

Toimintatutkimuksessa tuotetaan tietoa käytännön avuksi sekä kehittämiseksi. Se kohdistuu erityisesti sosiaaliseen toimintaan ja vuorovaikutukseen, jota toiminnassa syntyy. Perehdytyskansioni ja sitä tukeva teoriapohja ovat käytännön tarvetta varten tehty St. Andrew's Fine Art's Preschoolille. Tarve syntyy uusien työharjoittelijoiden jatkuvasta perehdyttämisen tarpeesta sekä heidän työskentelystä vieraassa kulttuurissa. Perehdytyskansioni kehittää perehdyttämistä ja teoriapohjani antaa tukea toiminnalle. Toimintatutkimusten pyrkimyksenä on uskon valaminen ihmisten omiin kykyihin sekä toimintamahdollisuuksiin. Työni tarkoitus on saada työharjoittelijat nopeasti perehtymään toimintaan, jotta he voisivat käyttää omia kykyjään toiminnan kehittämiseksi sekä antaa koko työpanoksensa päiväkodin käyttöön. Tämä tapahtuu parhaiten kun he ovat varmoja tekemisistään ja tietävät työpaikan menetelmät ja toimintatavat. (Heikkinen 2008, 16–18.)

Toimintatutkimuksen osallistavuus sekä kommunikatiivinen lähestymistapa tulevat myös työni prosessissa esille. Perehdytyskansion teossa päiväkodin johtaja osallistui pohtimaan ja kertomaan toimintatavoista sekä menetelmistä. Hän myös työn valmistelun aikana laati päiväkodille arvot sekä toiminta – ajatuksen. Täten johtajan kokemustieto ja asiantuntijuus toimi voimavarana sekä aktivoi häntä pohtimaan näitä asioita. Lisäksi osallistuivat osaltaan päiväkodissa tutkimushetkellä olevat työharjoittelijat, jotka omilla kokemuksillaan kehittivät perehdytyskansioni sisältöä. (Heikkinen, Kontinen & Häkkinen 2008, 50 & 57.)

Tiedonkeruu menetelmäni ovat myös toimintatutkimuksen kaltaiset. Osallistuva havainnointi, havaintojen pohjalta kirjoitettu päiväkirja sekä haastattelu ovat toimintatutkimuksien tärkeimpiä aineistonkeruu menetelmiä. Nämä kaikki olivat käytös-

säni perehdytyskansion teon vaiheessa. Havainnointityötä tein päiväkodilla aika ajoin ja kirjoitin päiväkirjaan ylös, minkälaisia havaintoja päivät toivat tullessaan. Haastateltavana on ollut päiväkodin johtaja, jolta olen saanut sekä tietoja että varmistellut havaintojeni todellisuuden. (Huovinen & Rovio 2008, 104.)

Työssäni ei ole eettisyyden kannalta mitään ongelmakohtia. Työ ei nimittäin tutki ketään varsinaisesti, vaan toimii työntekijöille apuna. Tällöin kenenkään yksityisyys ei tule millään lailla esille väärällä tavalla. Kaikki tiedot, jotka työtäni varten olen etsinyt, on merkitty viitteisiin ja lähteisiin. Oma pohdinta on tietenkin jätetty merkitsemättömäksi. Lisäksi haastateltujen ihmisten kertomat tiedot on kirjattu totuudenmukaisesti, muuntelematta mitään.

## **7.2 Prosessi**

Opinnäytetyön suunnitelma hyväksyttiin syksyllä 2011 ja suoritin ensimmäisen opinnäytetyöseminaarini. Siellä aiheeni hyväksyttiin myös. Matkustin Floridaan 6.10.2011, tarkoitukseni viipyä joulukuun alkuun 2011 asti. Työtä olin alustanut aikaisemmin selailemalla erilaisia perehdytyskansioita läpi ja miettimällä, minkälaiset tiedot olisivat hyödyllisimpiä työharjoittelijoiden tietää. Kokemukseni päiväkodin työharjoittelijana auttoi asiaa pohtiessani. Kulttuurien väliset erot täytyi ottaa tässä vaiheessa huomioon ja miettiä asiaa suomalaisen harjoittelijan silmin. Mitä haluaisi tähän vieraaseen kulttuuriin työskentelemään tullut opiskelija tietää? Minkälaiset seikat poikkeavat eniten suomalaisesta päiväkotityöstä ja miten erilainen ilmasto kaikkeen vaikuttaa.

Olimme päiväkodin johtajan kanssa sopineet aikaisemmin että saan opinnäytetyöni tehdä heille. Kerroin työni idean ja sovimme, että kerron lisää aiheestani, kun pääsen paikan päälle. Ensimmäinen tapaaminen päiväkodin johtajan kanssa oli 10.10.2011. Esittelin tällöin aiheeni paremmin ja kerroin miten suunnittelin sen työstämistä. Avukseni johtaja antoi minulle päiväkodin lehtisiä ja esitteitä. Niiden pohjalta aloin samana päivänä työstämään kansioni perustieto osiota. Tämä osio syntyi esitelehtisten ja johtajalta kysymieni tarkennusten avulla.

Sovimme johtajan kanssa, että kahden viikon aikana tulen muutamana päivänä havainnoimaan päivittäistä toimintaa, kirjoittaen kaiken aina ylös. Tällä menetelmällä tarkastelin päivän kulkua, sääntöjä, menetelmiä ja työtehtäviä. Mitään näistä ei ollut kirjattuna ylös, joten tarkastelun avulla havainnointi tuntui parhaimmalta keinolta. Muistin myös työharjoitteluni ajalta joitain päiväkodin menetelmiä, sääntöjä ja työtehtäviä. Tarkastellessani työskentelyä menin aina seuraamaan toimintaa vierestä ja kirjoitin ylös tutkimuspäiväkirjaani toistuvia tapahtumia ja miten päivä rakentuu. Muutaman tarkastelupäivän päätteeksi kirjasin aina puhtaaksi päiväkirjaani kirjaamat asiat ja varmistelin myös johtajalta olenko ymmärtänyt kaiken oikein.

Seuraavassa vaiheessa osallistuin päiväkodin johtajan työn tekoon, käymällä hänen kanssa haastattelevia keskusteluja muutamia kertoja. Selvitin henkilökunnan työtehtäviä ja koulutusta. Lisäksi kävimme läpi viikoittain tapahtuvaa ohjelmistoa, jonka olin aikaisemmin jo hahmotellut suurin piirtein. Loma- ja juhlapäivät jolloin päiväkoti on kiinni, olivat myös keskustelumme aiheena. Nämä päivät nimittäin voivat olla poikkeavia suomalaisiin juhliin verrattuna ja on myös olemassa juhlia, joita emme Suomessa juhlisi edes. Tapaamisten jälkeen jälleen kirjoittelin puhtaaksi saamani tiedot.

Toisen opinnäytetyö seminaarin kävin opettajan kanssa Skype ohjelman avulla Floridasta käsin 4.11.2011. Esittelin perehdytyskansion valmiita osioita ja sain vinkkejä, mitä vielä pitäisi kansioon saada sisällytettyä. Näitä olivat muun muassa lasten tulo päiväkotiin, lasten tiedot sekä yhteydenpito vanhempien kanssa. Jatkoimme johtajan kanssa tapaamisia, joissa pääasiallisesti kyselemällä sain tiedot, jotka lisättävä kansioon. Lisäksi sain tarkastella kaavakkeita, joihin lasten vanhemmat kirjoittavat tietoja lapsestaan.

Viimeisissä tapaamisissani päiväkodin johtajan kanssa mietimme yhdessä arvoja päiväkodille. Tässä käytin apuna kommunikatiivista lähestymistapaa. Arvoja ei oltu kirjattuna ylös, joten tässä osiossa käytimme yhteistyötä hyödyksi. Etsin ensiksi paljon erilaisia arvoja, jotka olivat yleisesti päiväkodeissa käytettynä. Nämä antoivat viittausta keskustelullemme päiväkodissa vallitsevista arvoista. Keskustelussamme mietimme mitkä arvot näkyvät päiväkodin arjessa ja miten. Löysimme pohdintojen avulla parhaiten päiväkotia kuvaavat arvot. Nämä ovat sellaisia, jotka ovat siellä aina olleet esillä, mutta ensimmäistä kertaa ylös kirjoitettuna. Johtaja myös antoi minulle tämän tapaamisen aikana laatimansa päiväkodin toiminta – ajatuksen.

Viimeisessä vaiheessa hioin nämä kaikki perehdytyskansioon tulevat kohdat selkeiksi ja helppoluettaviksi. Tärkeimpänä pidin sitä, että sisältö sivulta voi helposti etsiä kohtia, jotka tulevat arjessa vastaan tai mietityttävät. Lisäksi asettelin tiedot kansioon mahdollisimman loogiseen järjestykseen. Selkeys ja yksinkertaisuus olivat perehdytyskansioni tavoitteet, joten tiivistin osiot tällaisiksi. Tulostin perehdytyskansion paperille ja laitoin sivut muovitaskuihin kansion sisälle. Etusivuksi valitsin kuvan päiväkodista. Lisäksi liitin kansioni loppuun muistitikun, joka sisältää perehdytyskansioni. Kirjoitin myös tuleville harjoittelijoille kirjeen loppuun (LIITE 2), missä toivoin heidän tarkkailevan kansion sisältöä ja muokkaavan kansiota aina asioiden muuttuessa tai uusien tärkeiden seikkojen esilletuomiseksi. Tällä tavoin

kansio pysyy tuoreena ja tiedot eivät muutu virheelliseksi. Lopussa vielä käänsin koko perehdytyskansion englanniksi johtajan toiveen mukaan. Tällä tavoin myös pelkästään englantia ymmärtävät uudet työntekijät saivat perehtymistään nopeuttavan perehdytyskansion luettavakseen.

## 8 POHDINTA

Työni tarkoitus ja merkitys apuvälineenä St. Andrew's Fine Art's Preschoolille on kasvanut prosessin edetessä. Alun perin tavoitteeni oli päiväkodille toimiva perehdytyskansio työharjoittelijoiden avuksi sekä työntekijöiden työn helpottamiseksi. Teorian oli tarkoitus tukea perehdytyskansiossa käsiteltäviä asioita, jotta perehdytys olisi kokonaisvaltaisempaa. Kuitenkin työn tekemisen vaiheessa vahvistui se, että teoriaosuus on myös osana tukemassa työharjoittelijoiden sopeutumista uuteen ympäristöön ja kulttuuriin työn ulkopuolella. Kansainvälisyyden ja kulttuurin merkitys nousivat myös esille tuoden työni myös muidenkin höydyksi. Nämä kun ovat jatkuvasti merkityksellisempiä ja huomiota vaativia seikkoja sosiaalialan työtä tehdessä.

Opinnäytetyöni on tehty tarvetta varten ja tulee varmasti auttamaan suomalaisia työharjoittelijoita päiväkodissa. Oma kokemukseni on ollut työn kirjoittamisessa mukana jokaisessa vaiheessa ja omaa pohdintaa olen käyttänyt kaikkialla hyödyksi. Näin ollen keräämäni tiedot ovat sellaisia, jotka tulevat työharjoittelijoille tarpeelliseksi, koska olen ne oman kokemukseni pohjalta kokenut tärkeiksi. Kulttuurista kirjoitin aiheista, jotka olisin itse halunnut tietää matkustaessani vieraaseen paikkaan moneksi kuukaudeksi. Ne ovat myös yleistettävissä, joten yhtä hyvin Suomeen tullut vieraan kulttuurin omaava henkilö kokee shokin ja sopeutumisen samanlaisena, tietenkin oman persoonansa kautta.

Työni tarpeellisuus on selvä, mutta sen kehittäminen tietysti on mahdollista. Olisin toivonut palautetta nykyisiltä työharjoittelijoilta sekä päiväkodin johtajalta, mutta heidän omien kiireiden vuoksi jäi palauteosio pois. Lisäksi työni olisi voinut entistä vankemmin liittää kansainvälisyyteen ja sen kasvuun. Kuitenkin linjaukseni on mielestäni kattava siihen tarpeeseen, mihin se on ensisijaisesti tehty.



Jatkotutkimuksien aiheita työlleni tulee mieleeni useita. Perehdyttämisestä voisi tutkia sen hyödyllisyyttä ja työntekijöiden tekemien virheiden määrää sekä hyvin että huonosti perehdytetyissä työpaikoissa. Perehdyttämisen keinoja voisi myös vertailla ja havainnoida niistä tehokkaimmat. Kulttuuria voisi tutkia enemmän sekä Suomen sisällä että ulkomaille menevien kannalta. Mitkä seikat auttavat vierasmaahan kulttuuriin sopeutumisessa tai mitkä asiat on maahanmuuttajalle suomalaisessa kulttuurissa vaikeimpia. Lisäksi kulttuurien kirjo sosiaalialan työssä voi vaikuttaa aina omalla tavallaan ja tätä olisi mielenkiintoista tutkia myös lisää. Kansainvälistymisestä lisätutkimuksia voisi tehdä esimerkiksi sen vaikutuksista sosiaalialaan sekä globalisaation merkityksestä työssämme. Ammattikorkeakoulujen kansainvälisyyden tärkeys voisi olla myös yksi hyvä lisätutkittava aihe. Amerikkalaisen ja suomalaisen päiväkotijärjestelmän vertailun voisi viedä äärimilleen. Työssäni siitä esittelin vain pintaraapaisun, koska muuten aihe olisi paisunut liian suureksi ja työlleni tarpeettomaksi. Lisäksi tutkimustyö koko amerikkalaisen päiväkodin järjestelmiin ja menetelmiin olisi pitkä prosessi. Kuitenkin kummassakin kulttuurissa työskennellessäni olen huomannut eroavaisuudet hyvin selkeästi ja tutkimuksia voisi tehdä hyvin monipuolisesti eri näkökulmista, kuten ikätasoisien toiminnan merkityksestä tai kouluun siirtymisen ajankohdista.

Työni tekeminen on minulle ollut mielenkiintoista ja aihe myös itselleni tuore. Teoriaa kirjoittaessani olen hyvin monesti havahtunut, että olen käynyt läpi joitain asioita työharjoittelemassa ollessani ja nyt löytänyt niille selityksiä. Tämä vahvistaa työni merkityksellisyyttä ja hyödyllisyyttä. Oman osuuteni jälkeen toivon, että uudet työharjoittelijat pitävät perehdytyskansion ajan tasalla jättämäni muistitikun avulla, joka sisältää työni. Muu osuus työstäni tulee vuosien jälkeen olemaan aina vain ajankohtaisempaa sekä tarpeellisempaa, joten ajan myötä käsittelemiini asioihin tullaan kiinnittämään aina vain enemmän huomiota.

## LÄHTEET

Alitolppa-Niitamo, A. 1993. Kun kulttuurit kohtaavat. Keuruu: Otava.

Elovainio, M. (toim.) 1992. Perehdyttäminen ja tiimityö: Sosiaali- ja terveysalan kehittämismahdollisuuksia. Helsinki: Vapk. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveyshallitus. Raportteja 47.

Frisk, T. (toim.) 2003. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Edita Prima Oy. Educa –instituutti Oy.

Forsander, A., Ekholm, E. & Saleh, R. 1994. Monietninen työ, haaste ammattitaidolle. Helsingin yliopiston, Lahden tutkimus ja koulutuskeskuksen täydennyskoulujulkaisuja. 9/1994. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Heikkinen, H., Kontinen, T. & Häkkinen, P. 2008. Toiminnan tutkimisen suuntaukset. Teoksessa: Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Heikkinen, H. 2008. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa: Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Kirjayhtymä Oy.

How to get government help paying for daycare. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. EHow. [Viitattu 27.3.2012]. Saatavana: [http://www.ehow.com/how\\_5060065\\_government-paying-daycare.html](http://www.ehow.com/how_5060065_government-paying-daycare.html)

Huovinen, T. & Rovio, E. 2008. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa: Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.

- Juusola, H. 2009. Kansainvälisyys ammattikorkeakoulujen arjessa. Teoksessa: Leppiaho, H., Pulkkinen, A., Pääskylä, M., Salonen, K. & Virtanen, S. (toim.) Kansainvälisyys osana ammattikorkeakoulujen arkea. Tampere: Turun ammattikorkeakoulu.
- Järvi, H. 2012. Kansainvälisyys koordinaattori. Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan yksikkö. Haastattelu 30.3.2012.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Talentum Media Oy.
- Koistinen, P. 1984. Perehdyttäminen. Helsinki: Työterveyslaitoksen koulutusjulkaisu 3.
- L 6.6.2008/387. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista.
- L 18.5.1990/451. Laki lasten päivähoitosta.
- L 20.12.1996/1128. Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta.
- Lepistö, I. 2005. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Malinen, T. 04.12.2008. Kulttuurishokki. [Verkkosivu]. Turku: Turun yliopisto. [23.02.2012]. Saatavana: <http://www.utu.fi/opiskelu/kv/vaihdossa/kulttuurishokki.html>
- Metsänen, R. 2006. Nuorten johtajien sopeutuminen uuteen kulttuuriin. Akateeminen väitöskirja. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Mikkola, J. 2001. Siirtolaisia ja vierailijoita. Suomalaisten siirtolaisten akkulturaatio ja identiteetti Espanjassa, Isossa-Britanniassa, Kreikassa, Ranskassa ja Saksassa. [Verkkojulkaisu]. Turku: Turun yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tdk, Sosiologian laitos. Pro gradu –tutkielma. [Viitattu 26.2.2012]. Saatavana: [http://www.migrationinstitute.fi/pdf/Juha\\_Mikkola\\_progradu.pdf](http://www.migrationinstitute.fi/pdf/Juha_Mikkola_progradu.pdf)

Nieminen, M. & Väyrynen, R. 1999. Amerikan aakkoset. Asuminen ja työskentely Yhdysvalloissa. Yritysjulkaisu. Helsinki: Oy Edita Ab.

Oletko valmis kansainvälistymiseen? Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Kookas. [Viitattu 31.3.2012]. Saatavana: <http://www.kookas.fi/articles/read/4583>

Preschool education. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Just landed. Living and working in America. [Viitattu 24.3.2012]. Saatavana: <http://www.justlanded.com/english/USA/USA-Guide/Education/Pre-school-education>

Several lessons to be learned from the Finnish school system. Ei päiväystä. Open education. [Verkkosivu]. [Viitattu 25.3.2012]. Saatavana: <http://www.openeducation.net/2008/03/10/several-lessons-to-be-learned-from-the-finnish-school-system/>

St. Andrew's Fine Arts Preschool. Ei julkaisuaikaa. Esite.

Tanner, K. 2002. Ulkomaille muuttajan opas. Saarijärvi: Gummerus.

Tikka, I. 2004. Suomalainen lapsi maailmalla. Kolmannen kulttuurin kasvatit. Kansanvalistusseura. Keuruu: Otava.

Uusi julkaisu globalisaatiosta. 26.3.2003. Lehistötiedote. [Verkkosivu]. Sosiaali- ja terveyturvan keskusliitto. [Viitattu 24.3.2012]. Saatavana: [http://www.stkl.fi/2002\\_tiedotteet\\_tiedote1.html](http://www.stkl.fi/2002_tiedotteet_tiedote1.html)

## LIITTEET

# *St. Andrew's Fine Arts Preschool*



**SISÄLLYS**

<b>ST. ANDREW´S FINE ART´S PRESCHOOL</b>	<b>3</b>
<b>TOIMINTA-AJATUS</b>	<b>4</b>
<b>ARVOT</b>	<b>5</b>
<b>HENKILÖKUNTA JA SEN KOULUTUS</b>	<b>7</b>
<b>MITEN LAPSET TULEVAT PÄIVÄKOTIIN</b>	<b>9</b>
<b>PÄIVÄKODIN TOIMINTA JA SEN TARKOITUS</b>	<b>10</b>
<b>LASTEN TIEDOT</b>	<b>13</b>
<b>PÄIVÄN KULKU</b>	<b>14</b>
<b>SÄÄNNÖT</b>	<b>15</b>
<b>VIKKO-OHJELMA</b>	<b>17</b>
<b>TYÖKÄYTÄNTÖJÄ</b>	<b>18</b>
<b>TYÖHARJOITTELIJOIDEN TEHTÄVIÄ</b>	<b>20</b>
<b>LOMA- JA JUHLAPÄIVÄT</b>	<b>21</b>
<b>YHTEYDENPITO VANHEMPIEN KANSSA</b>	<b>22</b>

## **ST. ANDREW'S FINE ARTS PRESCHOOL**

St. Andrew's Fine Arts Preschool on päiväkoti, joka sijaitsee Floridan osavaltiossa (USA), Lake Worthin kaupungissa. Päiväkotia ylläpitää luterilainen suomikirkko, joka sijaitsee päiväkotia vastapäätä. Toiminnassa päiväkoti on ollut vuoden 2000 syyskuusta asti. Aluksi päiväkoti toimi kirkon tiloissa, mutta siirtyi pian omiin tiloihinsa. Nämä tilat sijaitsevat saman kadun varrella, muutaman talon päässä kirkosta. Vuonna 2008 päiväkoti siirrettiin kirkkoa vastapäätä olevaan rakennukseen, joka oli ennen papin asunto. Tällä paikalla päiväkoti sijaitsee nykyäänkin.

Päiväkoti on tarkoitettu 2,5-5 -vuotiaille lapsille ja se tarjoaa kokopäiväistä ja puolipäiväistä hoitoa. Aluksi päiväkoti toimi vain 3 tuntia päivässä, mutta pikkuhiljaa tunteja lisättiin. Päivä koostuu vapaasta leikistä, toimintatuokioista ja uusien asioiden opettelusta. Uusien asioiden opettelua harjoitellaan leikin avulla, käyttäen apuna erilaisia leluja ja pelejä. Päivittäin pidetään aina 20 minuutin oppituokio, jolloin opetellaan kirjoittamista, laskemista ja kirjainten tunnistamista, lapsen ikätason mukaan. Myös musiikkia ja taidetta käytetään oppimisen apuna. Musiikkitunteja järjestetään kolmesti viikossa ja taideteoksia tehdään vuorotellen vapaan leikin ajalla, opettajan avustuksella. Kaikki tekeminen rytmittyy erilaisten teemojen ympärille, jotka vaihtuvat 1-2 viikon välein. Teemat voivat liittyä esimerkiksi meneillään oleviin vuodenaikoihin tai juhliin.



## TOIMINTA-AJATUS

Tavoitteenamme on tarjota lapsille välittävä ja luova ympäristö ja ottaa jokainen lapsi vastaan tervetulleesti. Tässä ympäristössä lapsi saa mahdollisuuden kasvaa emotionaalisesti, sosiaalisesti, älyllisesti, fyysisesti ja henkisesti. Tavoitteenamme on tarjota sosiaalinen ympäristö, joka kehittää itsetuntoa, sosiaalisia taitoja ja itsehillintää. Haluamme antaa lapsille mahdollisuuden oppia uusia asioita, joka inspiroi lapsia tulevaisuudessakin oppimaan.



## **ARVOT**

### **Ilo**

Iloinen ilmapiiri on päiväkodin arjessa tärkeää. Arjen pienet ja suuret ilot koetaan yhdessä. Huumorin ja hassuttelun avulla lapset nauttivat jokaisesta päivästä. Nauru ja iloisuus ovat osana kaikkea tekemistä.

### **Mukavuus**

Mukavuuteen kuuluu fyysinen sekä psyykkinen mukavuus. On tärkeää, että lapset tuntevat olonsa mukavaksi tilanteessa kuin tilanteessa. He eivät pelkää tulla päiväkotiin ja tietävät että saavat apua tarvittaessa. Tilat ja ympäristö on myös suunniteltu ylläpitämään lasten mukavuutta.

### **Leikki**

Leikki kuuluu lasten jokapäiväiseen arkeen päiväkodissa. Leikki antaa lapselle mahdollisuuden käyttää mielikuvitustaan sekä on parhain tapa oppia uusia asioita. ”Leikki on lasten työtä”.

### **Kunnioitus**

Kunnioitus vallitsee niin lasten ja työntekijöiden kuin vanhempienkin välillä. Luonnon ja ympäristön kunnioittaminen ja niiden tärkeyden opettaminen lapsille ovat myös tärkeänä osana päiväkodin arkea.

**Turvallisuus**

Henkinen ja fyysinen turvallisuus. Lapset hyväksytään sellaisenaan ja he saavat turvaa työntekijöistä. Fyysinen ympäristö on turvattuna säännöillä ja rajoituksilla.

**Itsensä ilmaisu**

Itsensä ilmaisua lapset saavat suorittaa musiikin ja taiteen avulla. He saavat mahdollisuuden luovuuteen sekä tunteiden purkamiseen.

**Positiivisuus**

Positiivinen ilmapiiri on mieluinen kaikille ja sen avulla päästään yli vaikeista tilanteista. Positiivinen asenne on lapsille hyvä esimerkki.

**Hyvät tavat**

Hyvien tapojen opettaminen lapsille luo hyvän pohjan kasvatukselle. Hyvien tapojen käyttäminen ja niistä puhuminen auttavat lapsia ymmärtämään niiden tärkeyden.

## **HENKILÖKUNTA JA SEN KOULUTUS**

Henkilökuntaan kuuluu johtajan lisäksi kaksi muuta työntekijää, joista toinen hoitaa aina aamuvuorot ja toinen iltapäivävuorot. Päiväkodilla on myös aina kaksi työharjoittelijaa Suomesta, jotka avustavat varsinaisia työntekijöitä kaikessa toiminnassa. Lisäksi henkilökuntaan kuuluu musiikinopettaja, joka käy kolme kertaa viikossa pitämässä musiikkitunteja.

### **Johtaja**

Johtajan työtehtäviin kuuluu ohjelman suunnittelu, kirjanpito, tarvikkeiden hankkiminen, käytännön asioiden hoitaminen, muiden työntekijöiden ohjaaminen sekä lasten ohjaaminen ja opettaminen. Johtaja vastaa esimerkiksi viikoittain vaihtuvien teemojen suunnittelusta, suunnitellen ne yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa. Lisäksi johtaja on suomalaisten harjoittelijoiden apuna niin töissä kuin sen ulkopuolellakin.

### **Aamutyöntekijä**

Aamutyöntekijä avaa päiväkodin ja ottaa vastaan aamulla tulevat lapset. Aamutyöntekijän päivä loppuu puolenpäivän aikoihin. Hän huolehtii lasten eväslaatikoista, laittaen ne jääkaappiin. Hän merkitsee myös vihkoon, ketkä lapset ovat tulleet paikalle.

### **Päivätyöntekijä**

Päivätyöntekijä työskentelee kello 12.00–17.00. Kiireisinä päivinä päivätyöntekijä saattaa tulla töihin jo aikaisemmin. Hän hoitaa lapsia ja suorittaa opetustuokioita.

Lasten avustus kaikenlaisissa tilanteissa sekä lounaiden ja välipalojen valmistelu kuuluu myös työtehtäviin.

### **Musiikinopettaja**

Tulee päiväkodille pitämään musiikkitunteja kolmesti viikossa. Musiikkituokioissa opetellaan eri soittimia, lauluja ja leikkejä. Tuokiot kestävät puolituntia per ryhmä. Musiikkituokiot pidetään musiikkihuoneessa ja joskus mennään kirkkoon, jossa voidaan vaikkapa soittaa urkuja tai laulaa lauluja.

### **Työharjoittelijat**

Suomesta tulee uudet työharjoittelijat aina kolmen kuukauden välein. Työharjoittelijat ovat töissä kello 9.00–17.00. He auttavat toisia työntekijöitä lasten hoitamisessa ja opettamisessa sekä ovat ulkona lasten kanssa. Työharjoittelijat myös mahdollisesti pitävät lapsille erilaisia tuokioita.

### **Henkilökunnan koulutus**

Päiväkodissa työskentelyyn vähimmäisvaatimuksena on 90 tunnin kurssi, joka suoritetaan koululla. Koulutus maksetaan työntekijälle, mikäli hän ei ole sitä vielä hankkinut tullessaan päiväkotiin töihin. Varhaiskasvatukseen liittyvät koulutukset hyväksytään myös.

## **MITEN LAPSET TULEVAT PÄIVÄKOTIIN**

Päiväkotiin mahtuu yhteensä parisenkymmentä lasta. Enempää lapsia ei kerrallaan päiväkotiin mahdu, joten minkäänlaista markkinointia ei tarvitse käyttää. Uudet asiakkaat löytävät tiensä päiväkotiin kuulemalla siitä ystäviltään, sukulaisiltaan tai tuttaviltaan. Monesti myös päiväkotilasten pienemmät sisarukset tulevat samaan päiväkotiin. Tällä keinolla pysyy lapsimäärä samana.

Ketään ei käännytetä pois päiväkodista. Vaikka päiväkotia on luterilaisen kirkon ylläpitämä, sinne voidaan ottaa lapsia, joilla on eri uskonto. Eri maalaiset lapset ovat myös tervetulleita, vaikka kielitaito ei aivan riittäisikään kaikenlaiseen kommunikointiin. Pääkielenä käytetään englantia, mutta myös suomea puhutaan tarvittaessa.

## **PÄIVÄKODIN TOIMINTA JA SEN TARKOITUS**

### **Ryhmätuokio**

Lapset kokoontuvat päivittäin värikkäälle matolle jokainen omalle paikalleen. Tuokion aikana puhutaan meneillään olevasta teemasta, kuunnellaan musiikkia, leikitään ja lauletaan. Lapset saavat esittää omia ideoita ja ajatuksiaan, opettajien esittäessä kysymyksiä ja esitellessä teemaa. Ryhmätuokiossa lapset parantavat sosiaalisia taitojaan ja saavat mahdollisuuden aktiiviseen ajatteluun ja pohdiskeluun.

### **Liikuntatuokiot**

Liikuntatuokioissa lapset tutustuvat erilaisiin hauskoihin leikkeihin ja saavat käyttää mielikuvitustaan. Liikkuminen on tehty hauskaksi ja lapset osallistuvat mielellään erilaisiin leikkeihin. Liikunnan avulla lapset saavat purkaa energiaansa ja samalla liikunta ylläpitää heidän terveyttään.

### **Hienomotoriset harjoitukset**

Lapsille mieluisia harjoituksia, jotka kehittävät hienomotoriikkaa. Harjoitukset voivat olla esimerkiksi palapelien kokoamista, värittämistä tai saksien käyttöä.

### **Taideprojektit**

Teemojen mukaan vaihtelevat taideprojektit voivat olla maalausta, piirtämistä tai askartelua. Lapset saavat käyttää luovuuttaan ja ilmaista tunteitaan taiteen avulla. Motoriset taidot kehittyvät myös, kuten värien ja muotojen tunnistaminen ja kokojen hahmottaminen. Taideprojektit tehdään yksi tai kaksi lasta kerrallaan, joten opettajan on helpompi ohjata lapsia ja keskittyä jokaiseen erikseen.

**Näyttelemine**

Erilaisten roolien näyttelemine leikin ohessa auttaa lapsia oppimaan erilaisia elämäntaitoja ja parantamaan sosiaalisia taitoja. Itsensä ilmaisu ja rooliin samastuminen näyttelyn avulla on myös tärkeää. Harjoituksien avulla lapsen itsetunto sekä sanavarasto kasvavat ja ongelmanratkaisukyky paranee.

**Musiikkitunnit**

Musiikkitunneilla lapset saavat tutustua erilaisiin soittimiin, lauluihin ja ääniin. Lisäksi tutuksi tulevat erilaiset voimakkuudet ja rytmit. Kuuntelutaito paranee ja lapset saavat mahdollisuuden luovaan ilmaisuun.

**Tiedekokeilut**

Erilaisten tieteellisten kokeilujen avulla lapset saavat havainnoida, tutkia, selvittää ja tehdä ennusteita.

**Hiekka- ja vesileikit**

Käyttäen hiekkaa tai vettä erilaisissa leikeissä lapset oppivat erilaisista materiaaleista ja niiden ominaisuuksista.



**Palikkaleikit**

Palikoita käyttäen lapset tutustuvat erilaisiin kokoihin ja muotoihin. Numeraaliset taidot sekä avaruudellinen hahmottaminen kehittyvät. Tasapaino kehittyy myös kasatessa palikoita torneiksi ja rakennelmiksi.

**Tarinateduokiot**

Tarinateduokiot kehittävät lasten kuuntelutaitoa sekä kasvattavat sanavarastoa. Ymmärrys ja tieto erilaisista asioista kasvavat erilaisiin tarinoihin tutustuttaessa. Tarinoiden avulla lapset oppivat arvostamaan kirjallisuutta ja nauttimaan siitä.

## **LASTEN TIEDOT**

Jokaisesta lapsen vanhemmat täyttävät tietolomakkeet lapsen tullessa päiväkotiin. Lomakkeissa selviää perustiedot lapsesta sekä hätätapauksien varalta sairaalan vaatimat tiedot. Nämä lomakkeet ovat lasten omissa kansioissa, joista voi tietoja tarkistaa ja muuttaa.

Perustietolomake sisältää tiedot asuinpaikasta, vanhemmista, puhelinnumerot sekä syntymäpäivän. Lomake kertoo myös sen onko lapsi koko- vai puolipäiväinen, onko hänellä allergioita tai sairauksia, mikä on hänen perhe- ja asumismuoto ja millaisia persoonallisuuden piirteitä hänellä on. Lomakkeessa myös ilmoitetaan ketkä saavat hakea lapsen hoidosta sekä mikä on salasana haettaessa, mikäli hakija on joku muu kuin normaalisti.

Sairastapausten tai onnettomuuksien vuoksi, on vanhempien allekirjoitettava lomake, joka antaa luvan lapsen hoitoon sairaalassa. Lomakkeessa näkyy myös lapsen perustiedot sekä vanhempien puhelinnumerot. Lomakkeesta näkee myös, mihin sairaalaan lapsen toivotaan menevän mahdollisissa hätätilanteissa.

## **PÄIVÄN KULKU**

**klo 7.15** Aamuopettaja tulee töihin.

**klo 7.20** Lapset alkavat tulla päiväkotiin → vapaata leikkiä.

**klo 9.30** Leikkien siivoukset, puolet ryhmästä ulos ja puolet sisällä.

**klo 10.00** Ryhmät vaihtavat paikkoja.

**klo 10.30** Kummatkin ryhmät sisälle.

**klo 10.45** Välipala.

**klo 11.15** Kalenterituokio ja viikon teeman mukaisia lauluja, leikkejä ja teemasta juttelua.

**klo 11.30** Lapset kahteen ryhmään. Toisessa ryhmässä toimintaa päivän mukaan (esim. musiikkia, show and tell, toimintatuokio työharjoittelijoiden kanssa tms.) Toinen ryhmä opettelee numeroita, kirjaimia ja lukemista.

**klo 12.30** Lounastauko.

**klo 13.30** Päiväunet ja lepotuokio.

**klo 15.00** Käsienpesu ja välipala.

**klo 15.15** Vapaata leikkiä ja taideprojektien tekoa.

**klo 17.00** Päiväkotі sulkeutuu (tarvittaessa odotetaan vanhempia pidempään).

## **SÄÄNNÖT**

### **Perussäännöt**

- Ei saa vahingoittaa toisia
- Ei juoksemista sisällä
- Lelut jaetaan ja niiden käyttöä vuorotellaan
- Sisällä käytetään sisä-ääniä
- Ei saa sylkeä
- Odotetaan omaa vuoroa
- Kuunnellaan ja totellaan opettajia
- Lelut siivotaan, ennen kuin aloittaa uuden leikin
- Leikkikeittiöstä ei viedä tavaroita muualle
- Ulko-ovia ei saa lasten avata
- Aikuisten keittiöön ei saa lasten tulla

### **Säännöt ulkona**

- Pyörien käyttöä täytyy vuorotella muiden kanssa
- Keinuja täytyy vuorotella
- Yksi kerrallaan liukumäessä
- Ei saa tönä liukumäestä alas

- Lasku liukumäessä jalat edellä maaten tai istuen
- Ei kiipeilyä aidoilla
- Ei saa ottaa maasta tikkuja tai likaa
- Ei saa nyppiä tai vahingoittaa puskia
- Leikit mieluummin muualla, kuin roskisnurkassa
- Ei saa ryömiä maassa
- Autotallissa ei saa leikkiä tai oleskella

### **Säännöt lounaalla**

- Täytyy syödä tarpeeksi kunnon ruokaa saadakseen mahdollista jälkiruokaa
- Terveellisemmät jälkiruoat tulisi syödä ensin
- Kaikki istuu paikoillaan, jotka ovat kuun alussa valinneet
- Ruokailu rauhallisesti välttäen turhaa melua
- Jos ongelmia lasten välillä (metelöintiä, riitelyä, levottomuutta..) □ siirretään paikkoja

### **Säännöt välipalalla**

- Lapsille annetaan lasi mehua, jos jäävät janoisiksi voi antaa vettä lisäksi
- Mikäli välipalaa on riittävästi jäljellä, voi sitä antaa lisää tasavertaisesti kaikille

## VIIKKO-OHJELMA

Viikon aikana päiväkodissa pidetään erilaisia tuokioita, jotka vaihtelevat päivän mukaan. Jokaiselle päivälle on siis oma tuokionsa.

### Tuokiot

**Musiikkitunti**→ maanantaina, keskiviikkona ja perjantaina

**Raamattutunti/työharjoittelijoiden ohjelmaa**→ tiistaisin ja torstaisin

**Show and tell (lelujen esittelytuokio)** →perjantaisin



## **TYÖKÄYTÄNTÖJÄ**

### **Time-out**

Mikäli lapsi ei kuuntele, tottele tai käyttäydy, voidaan hänelle antaa time-out. Silloin lapsi laitetaan rauhoittumaan tuolille ja päästetään takaisin toimintaan, kun hän osaa käyttäytyä. Näin lapsi saa miettiä rauhassa tekemisiään ja rauhoittua. Mikäli lapsi jatkaa huonoa käytöstään time-outilla, jatkuu se niin pitkään kuin tarvetta.

### **Ulko-ovet**

Ulko-ovet on pidettävä lukittuna aina. Aina kun astut ovesta sisälle tai ulos, lukitse ovi. Poikkeuksena lasten ulkoilutilanteet, jolloin takaovi voidaan pitää auki. Älä anna lasten avata itse ovia. Mikäli lapsi niitä kuitenkin availee, lukitse ylälukko.

### **Ruokailupaikat**

Kuun alussa lapset saavat valita omat ruokailupaikkansa ja ne merkitään ylös karttaan. Paikat säilyvät samoina kuukauden verran. Mikäli lasten välillä ilmenee ongelmia, voidaan istumapaikkoja muuttaa.

### **Syntymäpäivät**

Syntymäpäivänään lapsi tuo herkkuja jotka syödään ensimmäisellä välipalalla. Syntymäpäiväsankarille lauletaan ja häntä onnitellaan. Syntymäpäiväsankari on juhlapäivänään päivän oppilas.

### **Merkintävihko**

Vihkoon merkataan muistiinpanoja tapahtumista, joita toisten opettajien ja vanhempien olisi hyvä tietää. Näin ne muistetaan kertoa eteenpäin ja toiset opettajat saavat tiedon tapahtumista. Vihkoon merkataan esimerkiksi päivän oppilas, mitä satuja luettu lapsille, mikä video katsottu lepoaikana ja mitä syöty välipaloilla.

### **Student of the day (päivän oppilas)**

Päivittäin valitaan vuorotellen päivän oppilas. Hän saa jakaa välipaloilla lautasliinat, aloittaa ruokarukoukset ja pääsee ensimmäisenä käsienpesuille, syömään ja ulos. Mikäli päivän oppilas ei osaa käyttäytyä, voi hän menettää etuudensa.

### **Kalenteri**

Kalenteriin merkataan keitä lapsia on tulossa minäkin päivänä ja kuinka pitkäksi aikaa. Sinne myös tehdään merkintä aina kun lapsi on saapunut. Merkinnät ovat tärkeitä, koska niiden avulla tiedetään, mikä tulee olemaan lapsen päiväkotimaksu.

### **Kengät**

Kenkinä lapsilla on erikseen sisä- ja ulkokengät. Ne vaihdetaan aina siirtymätilanteessa.



**TYÖHARJOITTELIJOIDEN TEHTÄVIÄ**

- Ulkoilu lasten kanssa aamupäivällä ja mahdollisesti myös iltapäivällä (kuumuu-desta/säästä riippuen)
- Lounaiden valmistelussa, lämmityksessä ja tarjoilussa auttaminen
- Lasten jälkien siivoaminen lounaalla ja välipaloilla (roskien kerääminen, pöytien pyyhkiminen, astioiden laitto astianpesukoneeseen ja ruokatilän lattian lakaisu)
- Mahdollinen opetustuokioiden pitäminen ohjeistuksen mukaan
- Lasten vahtiminen vapaan leikin aikana
- Lasten auttaminen käsienpesussa ja vessassa
- Lasten vastaanottaminen päiväkotiin ja heidän luovuttaminen vanhemmille
- Lian pyyhkiminen ja veden pois kaataminen ulkona olevista muovirakennelmista ja leluista ulkoilutilanteissa
- Työpäivän jälkeen päiväkodin tilojen siistimistä (pölyjen pyyhkiminen, imurointi, moppaus..)

## **LOMA- JA JUHLAPÄIVÄT**

**Kiitospäivä** → marraskuussa kolmannen viikon torstai, päiväkotikiinni ke, to ja pe.

**Joulu** → 2 viikkoa kiinni, joulukuussa ja tammikuussa.

**Itsenäisyyspäivä** → 4.7, koko viikon kiinni.

**Memorial day** → viimeinen maanantai toukokuussa kiinni

**Labor day** → ensimmäinen maanantai syyskuussa

**Pääsiäinen** → pitkäperjantaina kiinni



## **YHTEYDENPITO VANHEMPIEN KANSSA**

Tärkein yhteydenpito vanhempien kanssa suoritetaan jokapäiväisissä kohtaamisissa, lapsien tullessa ja lähtiessä päiväkodista. Tällöin on mahdollisuus puhua vanhempien kanssa lapsen päivien kulusta, onnistumisista ja ongelmista. Vanhemmat voivat samalla kertoa kuulumisia kotoa. Puhelimen välityksellä on mahdollisuus hoitaa ja ilmoittaa asioita. Mikäli vanhemmat haluavat paneutua tarkemmin lasten asioihin, voivat he sopia työntekijöiden kanssa tapaamisen.

Hyvät työharjoittelijat

Tämä perehdytyskansio on ensimmäinen perehdytyskansio, joka on St. Andrews preschoolia varten tehty. Tämä tarkoittaa sitä, että tiedoista voi löytyä puutteita ja käytännöt ja toimintatavat muuttuvat ajan kanssa. Toivoisinkin, että pitäisitte silmällä kansiossa olevia tietoja ja mahdollisia muutoksia. Toivoisin, että korjaaisitte mahdolliset muutokset ja tulostaisitte kansioon uudet sivut, joissa on löytämänne muutokset. Kansion yhteydestä löytyy muistitikku, jolle olen kansion tallentanut ja pääsette tietokoneella muuttamaan tietoja. Olen hyvin kiitollinen avustanne ja siitä, että perehdytyskansio pysyy ajan tasalla. Mahdollisia kysymyksiä voi lähettää sähköpostiini [minna.sepanmaa@seamk.fi](mailto:minna.sepanmaa@seamk.fi).

Kiitos! ☺

Terveisin Minna Sepänmaa, Seinäjoen Ammattikorkeakoulu